

Випробувальним полігоном нових механізмів кумулятивної взаємодії державних та приватних можливостей може стати запровадження загальнообов'язкового накопичувального рівня пенсійної системи [див. 2, 3]. Використання досвіду системи медичного добровільного страхування здатне змінити бачення пріоритетів реформи медичної галузі. Аналіз ролі (не завжди позитивної) фінансів підприємств та домогосподарств у забезпеченні освітньої сфери має допомогти в оптимізації структури підготовки кадрів високої кваліфікації. Впровадження сучасних адміністративно-облікових процедур, поширених в фінансових установах, в роботу органів соціального захисту та діяльність фондів соціального страхування також здатне зменшити непродуктивні витрати та відповідно збільшити сукупний соціальний результат.

**Список літератури:** 1. Державний бюджет і бюджетна стратегія в умовах економічних реформ. Т.4: Державні соціальні видатки: напрями раціоналізації та підвищення ефективності. – К., 2011. 2. Світовий досвід у реформуванні пенсійних систем. – К., 2013. 3. Пенсійні фонди другого рівня. Міжнародний досвід і його значення для України. – Київ., 2013.

**Є.Л. Андрєєва**, асистент кафедри економіки та маркетингу НТУ «ХП»

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА КОНКУРЕНТОСТІЙКІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ: АНАЛІТИЧНИЙ АСПЕКТ**

У сучасних умовах функціонування ринкового механізму гостро стоїть питання підвищення рівня конкурентостійкості машинобудівних підприємств як основи розвитку та модернізації економіки України, що в свою чергу вимагає від підприємств прийняття ефективних управлінських рішень, які полягають у реалізації основних цілей підприємства, а отже й відповідного рівня забезпечення організаційно-управлінського потенціалу (ОУП). Особливості функціонування, критерії та показники ідентифікації ОУП відображено в роботах українських та зарубіжних вчених [1-4], та конкурентостійкості підприємства – [5-7] та ін. Проте,

проведений аналіз джерел потребує обґрунтування усього комплексу параметрів, що можуть бути покладено в основу формування системи показників ОУП та конкурентостійкості підприємства з метою оцінки їх стану та тенденцій розвитку.

Автором запропоновано оцінювати ОУП та напрями конкурентостійкості підприємств машинобудування за наступними групами показників:

- організаційно-управлінський потенціал: ефективність побудови і функціонування організаційної структури управління (коефіцієнт дотримання норм ієрархії; коефіцієнт автономності підрозділу організаційної структури управління; коефіцієнт децентралізації структури управління); ефективність організації процесу управління (коефіцієнт економічності систем управління);

- напрями конкурентостійкості підприємства: виробнича (матеріалоємність виробництва, коефіцієнт технічної придатності основних фондів, коефіцієнт асортиментних зрушень); фінансова (коефіцієнт фінансової автономії, коефіцієнт загальної ліквідності, рентабельність продукції, коефіцієнт стійкості економічного зростання); маркетингова (рентабельність продажів, співвідношення витрат на маркетингові дослідження до загального обсягу реалізованої продукції); соціальна (співвідношення середньої заробітної плати підприємства до середньогалузевої, питома вага працівників, що пройшли перепідготовку та підвищення кваліфікації, коефіцієнт стабільності персоналу).

Розрахунки проведено на основі даних річної фінансової звітності за 2009-2012 рр. підприємств машинобудування (ПАТ Азовмаш, ПАТ Дніпроважмаш, ПАТ Харківський машинобудівний завод «Світло Шахтаря», ПАТ Донгормаш, ПАТ Старокраматорський машинобудівний завод, ПАТ Новокраматорський машинобудівний завод, ПАТ Славважмаш, ВАТ Потенціал, ПрАТ Горлівський машинобудівник). Аналітична обробка показників рівня ОУП та конкурентостійкості підприємств здійснено з використанням кластерного аналізу, що дозволило оцінити рівень ефективності матеріальної мотивації персоналу та розвитку економічних процесів підприємств за якісними ознаками трьох рівнів: високий, середній, низький у динаміці, та зробити висновок, що не завжди певному рівню ОУП відповідає аналогічний рівень показників конкурентостійкості. При

цьому при середньому рівні ОУП мають місце високі та низькі рівні конкурентостійкості. Підприємства мали найбільшу питому вагу високого рівня маркетингової стійкості (61%), що супроводжувалося доволі високою виробничою стійкістю (45%) та середнім рівнем фінансової стійкості (58%). Проте, при цьому мала місце значна частка низького рівня виробничої та соціальної конкурентостійкості (по 33%), що свідчить про недовикористання потенціалу виробництва.

Перспективними напрямками досліджень вважаємо проведення багатовимірної оцінки рівня впливу організаційно-управлінського потенціалу на конкурентостійкість підприємств машинобудування; формування методичного забезпечення реалізації потенціалу управлінської організації виробництва.

**Список літератури:** 1. *Кузьмін О. Є.* Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навч. посібник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – Львів: Нац. ун-т «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2002. – 228 с. 2. *Шегда А. В.* Менеджмент: [Навч. посіб.] / А.В. Шегда. – К.: «Знання», КОО, 2002. – 583 с. 3. *Мыльник В. В.* Системы управления: [учебн. пособие] / В. В. Мыльник, Б. П. Титаренко, В. А. Волочиенко. – М.: Экономика и финансы, 2002. – 387 с. 4. *Осовська Г. В.* Менеджмент організації: [навчальн. посібник] / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К.: Кондор, 2005. – 860 с. 5. *Чернега В. В.* Конкурентостійкість підприємств та механізм її забезпечення: монографія / В. В. Чернега. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – 255 с. 6. *Печеркина Е. В.* Организационно-экономическое обеспечение конкурентоустойчивости предприятия: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Е. В. Печеркина; Оренбургск. гос. ун-т. – Оренбург, 2005. – 226 с. 7. *Фионин В. В.* Организационно-экономические основы управления конкурентоустойчивостью предприятия: на примере промышленных предприятий: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / В.В. Фионин; Самарск. гос. техн. ун-т. – Самара, 2004. – 169 с.

**Г.В. Білоконенко**, викладач, м. Харків, ХНЕУ імені Семена Кузнеця

## **ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ СТРУКТУРНИХ ЕЛЕМЕНТІВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

В теорії та практиці дослідження та управління соціально-економічним потенціалом (далі – СЕП) виникають проблеми, обумовлені як великою кількістю і різницею природи елементів і підсистем, з яких він складається, складністю їх взаємодії [1], так і протиріччями між унікальністю розвитку структурних елементів СЕП виробничої організації (за швидкістю, характером, спрямованістю) та відсутністю методичного підходу до діагностування структурних елементів, які перебувають на різних етапах власного життєвого